



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Suspensión perfecta en el cese colectivo por causas económicas
y la vulneración a la remuneración y estabilidad laboral del
trabajador**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR (ES):

Jiménez Dionicio, Keyla Jesús ([ORCID: 0000-0001-5756-2061](https://orcid.org/0000-0001-5756-2061))

ASESOR (A):

Teatino Mendoza, Natividad ([ORCID: 0000-0001-6125-6104](https://orcid.org/0000-0001-6125-6104))

Murillo Chávez, Javier André ([ORCID: 0000-0002-6062-6297](https://orcid.org/0000-0002-6062-6297))

Línea de Investigación:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas previsionales

CHIMBOTE-PERÚ

2021

A mi hija, Amy Luciana, quien es mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis padres, Ítalo y Rosa, mis logros se los debo a ustedes, quienes siempre me apoyaron y motivaron incondicionalmente, gracias por mostrarme el camino hacia la superación.

A mi hermana, Stella, quien con palabras de aliento no me dejaba decaer para que siguiera adelante y siempre perseverante.

A Dios, por darme la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica. A mis asesores, por su guía, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, Subcategorías	10
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	14
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	20
VI. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS	26

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo de estudio el determinar si la suspensión perfecta automática vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador. De esta manera, se analizó la normativa laboral, diferentes resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y doctrina en la materia, utilizando las fichas de recolección de datos para analizar fuentes de información, de mano con los objetivos para así poder arribar a los resultados y conclusión. De acuerdo con los resultados, la suspensión perfecta automática se encuentra protegida por la normatividad laboral, quien permite que sea una medida previa frente al cese colectivo sin que antes exista una verificación por parte de la autoridad administrativa. Es así que la presente investigación concluye que la suspensión perfecta automática vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador, en el sentido que deja a los trabajadores sin su remuneración habitual, máxime aun cuando existe perplejidad respecto de las causas objetivas alegadas por el empleador para el cese colectivo y si éste se le otorgaría, dejando al trabajador en un incierto sobre su futuro laboral.

Palabras claves: Derecho a la remuneración, derecho a la estabilidad laboral, cese colectivo por causas económicas y suspensión perfecta automática.

Abstract

The present research aims to study to determine if the automatic perfect suspension violates the right to remuneration and job stability of the worker. In this way, the labor regulations, different resolutions issued by the Ministry of Labor and doctrine on the matter were analyzed, using the data collection sheets to analyze information sources, hand in hand with the objectives in order to arrive at the results and conclusion. According to the results, the automatic perfect suspension is protected by labor regulations, which allows it to be a prior measure against collective termination without prior verification by the administrative authority. Thus, the present investigation concludes that the automatic perfect suspension violates the right to remuneration and job stability of the worker, in the sense that it leaves workers without their usual remuneration, especially even when there is perplexity regarding the objective causes alleged by the employer for the collective dismissal and if it would be granted, leaving the worker in an uncertain about his future employment.

Keywords: Right to remuneration, right to job stability, collective dismissal for economic reasons and automatic perfect suspension.

I. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo tiene una tendencia de permanencia en el tiempo, pero en el transcurso de la actividad de una empresa, ésta no es ajena a sufrir alguna crisis económica, por lo que es innegable que los contratos de trabajo se verán afectados, es por ello que existen causas objetivas que extinguen la relación laboral, dentro de las mismas se encuentran las causas económicas, donde el empleador se somete al procedimiento de cese colectivo y se le faculta solicitar la suspensión laboral.

Sin embargo, el empleador al solicitar la suspensión perfecta, ésta es aprobada con la sola recepción, sin esperar la terminación del procedimiento, en consecuencia, resulta inaceptable que la solicitud sea admitida como medida previa al cese colectivo y resulte aprobada en forma automática. En conformidad, Vidal, indica que admitir la suspensión perfecta implica convalidar la consumación de los efectos del cese antes de que la Autoridad de Trabajo haya procedido con la revisión y aprobación de la causa objetiva alegada (2015).

Por ello es que resulta importante analizar el procedimiento de cese colectivo por causas económicas, con el fin de poder determinar la vulneración de los derechos del trabajador, con la suspensión laboral, formulándonos la siguiente pregunta: ¿La suspensión perfecta vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador?

El presente trabajo de investigación es importante debido a que los trabajadores dejan de percibir de manera inoportuna su remuneración habitual, por lo que se vulneraría así el derecho a la remuneración y estabilidad laboral, máxime aun cuando existe perplejidad respecto de las causas objetivas alegadas por el empleador para el cese colectivo y si éste se le otorgaría; es por ello que ésta figura de suspensión perfecta de labores, resulta ser muy beneficioso para el empleador, lo que a su vez, ocasiona un detrimento para los trabajadores, siendo necesario tomar medidas con el fin de lograr equiparar las condiciones entre empleador y trabajador, es por ello que la presente investigación propone que la suspensión laboral no se conceda de forma automática, para que así el trabajador, pueda seguir prestando servicios y recibir su usual remuneración hasta que las causas alegadas

estén sujetas a verificación y aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante AAT), logrando proteger el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador.

De este modo se plantea la siguiente hipótesis: la concesión automática de la suspensión perfecta de labores, vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador.

Ante ello se plasma como objetivo general: determinar si la suspensión perfecta automática vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador, y como objetivos específicos: establecer los conceptos básicos referentes al derecho de remuneración, estabilidad laboral, el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la suspensión perfecta laboral, analizar la desventaja en la que se encuentra el trabajador frente a su empleador con la suspensión perfecta automática y describir la vulneración del derecho a la remuneración y estabilidad laboral que ocasiona la suspensión perfecta automática.

El presente trabajo de investigación aborda en un primer momento, en el marco teórico, el derecho a la estabilidad laboral y la remuneración, los cuales consideramos son vulnerados con la suspensión perfecta automática. Luego desarrolla la extinción del contrato de trabajo explicando las causas objetivas, dando lugar al cese colectivo, centrándose en las causas económicas, donde se expondrá de manera amplia el procedimiento de cese colectivo, todo ello con el objetivo de tener un panorama más claro de la razón del presente trabajo de investigación, que es la suspensión perfecta automática.

II. MARCO TEÓRICO

En un primer punto en el marco teórico se abordará los derechos que considero son vulnerados con la suspensión perfecta laboral, para luego desarrollar el procedimiento del cese colectivo y explicar la problemática de la suspensión perfecta automática.

Empezaremos por desarrollar el **derecho a la estabilidad laboral**. Si bien es cierto nuestra Carta Magna de 1993 no recoge el derecho a la estabilidad laboral, como lo hacía la de 1979 en su artículo 48 (donde reconocía taxativamente el derecho a la estabilidad laboral), en su artículo 27 precisa la adecuada protección que se le otorga al empleado ante el despido arbitrario (1993). Sin embargo, no señala el nivel de tutela correspondiente; por lo que, deja al legislador *infra* constitucional la labor de regular la adecuada protección por medio de una ley en el caso de despido arbitrario.

Siendo así, en el año 2002, el Tribunal Constitucional (en adelante TC), mediante sentencia en proceso de amparo, la cual sirvió de precedente de observancia obligatoria, declaró inconstitucional el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL) donde frente a un despido arbitrario el trabajador tiene derecho a una reparación, y dictaminó la reposición de los trabajadores despedidos, reinstaurando en nuestro país la estabilidad laboral absoluta. Por lo que, desde entonces, en casos de despidos arbitrarios, el trabajador podía demandar la indemnización o la reposición a su centro laboral. Siendo su principal sustento lo indicado en el fundamento 12, el cual a la letra señala:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución, implicando 2 aspectos: por una parte, el acceder a un puesto laboral y, por otra, el no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el Estado adopta una política donde la población pueda acceder a un puesto laboral. En el segundo caso, está prohibido el ser despedido, salvo por causa justa (Exp. 1124-2001-AA/TC, 2002).

El magistrado Sardón de Taboada, en el voto singular emitido conjuntamente con la sentencia del Exp. 03380-2015-PA/TC, estima que nuestra Carta Magna no determina un régimen de estabilidad laboral absoluta, como lo ha señalado en

distintas ocasiones en sus votos emitidos, y que el artículo 34 de la LPCL no es inconstitucional, ya que la Constitución faculta al legislador el definir la adecuada protección. Señalando que, la estabilidad laboral absoluta es opuesto a lo que establece nuestro mandato constitucional, ya que, en los casos de despidos arbitrarios al otorgarse la reposición, desalienta la creación de puestos de trabajo (Exp. 03380-2015-PA/TC, 2017).

En ese sentido, consideramos que la protección que otorga la LPCL en su artículo 34 es constitucional, en consecuencia, la estabilidad laboral relativa es la adecuada protección hacia el trabajador en casos de despidos arbitrarios (indemnización, más no la reposición, debido que si una de las partes no desea continuar con el vínculo, la relación laboral se torna no deseada, de manera que no debería ser forzada); por otro lado, solo en los casos de despidos nulos se da la estabilidad laboral absoluta.

Es importante mencionar al Protocolo de San Salvador, donde en su artículo 7 garantiza el derecho a la estabilidad laboral, y lo sustenta en el derecho al trabajo, pero no solo como un derecho de acceso al empleo, sino como a la conservación de la relación laboral. Entonces, el Perú al haber ratificado este protocolo, forma parte de nuestra fuente internacional (1988).

Ahora, la doctrina señala el derecho a la estabilidad laboral, como un derecho que busca salvaguardar el trabajo de la persona, donde el trabajador frente a un despido arbitrario tiene derecho a mantener su empleo, y se busca mantener el contrato de trabajo ante las dificultades que se presentan en el vínculo laboral, por lo que resulta una manifestación del principio de continuidad, encaminando al trabajador a la continuidad en su estatuto profesional, por lo que protege la preservación de la relación laboral. Es importante recalcar que, sin la estabilidad laboral, no se podría accionar los mecanismos para el amparo de los derechos individuales o colectivos, serían mínimos o nulos, puesto que no contarían con la debida exhortación frente al empleador (Toyama 2015, p. 90), (Pérez 2016, p.56) y (Concha 2012, p.11).

En ese marco, podemos definir a la estabilidad laboral, como una expresión del principio de continuidad, en el cual reside mantener el contrato de trabajo, a menos que media causa objetiva alguna para la terminación del mismo, la cual debe ser

verificada y comprobada por la Autoridad Administrativa del Trabajo, por lo que su objetivo principal es proteger el derecho al trabajo.

Otro de los derechos a tratar es el **derecho a la remuneración**, nuestra Carta Magna, en su artículo 24, prescribe como un derecho del trabajador el derecho a un salario, por lo que, la prestación de servicios debe ser remunerada y compensada, siendo esto un derecho fundamental que a su vez camina de la mano acorde con los derechos a la igualdad y dignidad (1993).

Ahora, sobre el contenido tutelado, el TC en la sentencia sobre la constitucionalidad de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial, estableció: el acceso a la retribución (debido a que nadie está obligado a trabajar gratis), no está permitido el ser privado arbitrariamente de esta, el pago preferente y prioritario frente a otras obligaciones del empleador, la no discriminación del pago de la misma, y por último que garantice el bienestar económico del trabajador y de su familia (Exp. 0020-2012-AI, 2014).

La doctrina precisa que el empleador produce una retribución económica, a la cual conocemos como salario, al trabajador por sus servicios prestados, ésta debe asegurarle a él y a toda su familia, una vida digna, por lo que podemos concluir que la retribución, es la contraprestación del trabajo subordinado (Valverde, Rodríguez y García, 2011, p. 626) y (De La Cueva, 1975, p. 297).

En ese sentido, podemos decir que, la remuneración es esencial dentro del vínculo laboral, debiendo tener una debida protección como derecho fundamental, de manera que, si un trabajador deja de percibir su remuneración habitual de manera inoportuna, se vulneraría a su vez diversos derechos, como el derecho a la igualdad y a la dignidad, más aún si el trabajador es jefe del hogar, puesto que, afectaría a todo su entorno familiar.

Ahora, en el vínculo laboral ambas partes cumplen con sus obligaciones, por un lado, el trabajador de prestar sus servicios y por otro el empleador de remunerarlo, la cual se extingue cuando se detienen definitivamente ambas obligaciones. Nuestro ordenamiento laboral ha establecido distintas formas de terminación del contrato, las cuales pueden provenir de la decisión del trabajador, por voluntad unilateral del empleador, por decisión mutua entre las partes, u otros modos de terminación.

En ese punto conviene definir a la **extinción del contrato del trabajo**, siendo este la terminación de las obligaciones de ambas partes, tanto trabajador como el empleador. En concordancia, el autor Castillo, sostiene que es la ruptura de las obligaciones de ambas partes, trabajador y empleador, de manera que se termina la relación laboral (2013, p. 04).

El artículo 16 de la LCPL, hace referencia a las distintas causas de extinción del contrato laboral, dentro de ellas encontramos a las causas objetivas permitidas por ley, dando lugar al cese colectivo (1979).

En este punto definiremos al **cese colectivo** que es una de las formas de terminación del contrato debido a factores externos, y el cual tiene como finalidad suprimir puestos de trabajo (Cas N° 1058-2001-Junín).

La doctrina en común acuerdo señala al cese colectivo como la extinción de la relación laboral, donde el empleador alega alguna una causa objetiva, para así resolver el contrato de un grupo de trabajadores, dejándolos desempleados, creando desocupación e infortunio en las familias, lo cual es inaceptable en un estado de derecho, por ser apreciado como un abuso del derecho (Blancas, 2013), (Cortés, 2011) y (Arango, 2016).

En ese sentido podemos definir al cese colectivo como una clase de despido en el cual se termina la relación laboral, a causa de un factor externo e impropio del empleador, donde una vez presentada la causa objetiva, quedará suspendida o resuelta la relación laboral, según sea el caso, dejando al trabajador sin un puesto laboral, mientras que la autoridad administrativa verifica la causa alegada por el empleador, pero lo cierto es que se termina la relación laboral, sin la obligación del pago de alguna indemnización o efecto resarcitorio.

Dentro del cese colectivo ubicamos sus diferentes causas objetivas, que las desarrolla el artículo 46 de la LPCL, entre las cuales tenemos a las **causas económicas**, la cual corresponde al presente trabajo de investigación.

El motivo económico hace referencia a la condición de que el despido se torna inevitable para poder surgir de la crisis en que se encuentra la empresa, de manera que, las empresas que están atravesando una crisis económica, donde sus

ingresos sean menores a sus gastos, pueden justificar una deducción de personal, alegando la causal de motivos económicos

En ese mismo sentido la doctrina señala que el despido colectivo surge a raíz de la crisis económica del empleador, donde sus ingresos son menores que sus gastos, es decir, el empleador se encuentra en un balance negativo. (Silva, 2016) y (Quispe, 2015).

Ahora corresponde explicar el **procedimiento que el empleador debe seguir en la causal económica**, el cual se encuentra en el artículo 48 de la LPCL donde indica que “sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa” (1979).

Para ello la empresa debe remitir el informe al sindicato a falta de este a los trabajadores, o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, donde tiene que precisar los fundamentos que convoca y la lista de los trabajadores afectados.

Posteriormente se dispondrán negociaciones para concertar las condiciones de la terminación de la relación laboral, o las medidas que pudieran acomodarse para evitar o limitar el despido de los trabajadores.

Asimismo, debe realizarse una pericia de parte con la cual se acreditará la causal económica por la que se solicita el cese colectivo, dicha pericia deberá demostrar una crisis permanente e insuperable, puesto que de continuar con la relación laboral resultaría grave para la empresa ya que tendría más pérdidas que ganancias.

Por lo que estaríamos ante una empresa casi irrecuperable, solo así se justificaría el cese colectivo de cierto número de trabajadores, sin embargo, la empresa debe asegurar su pronta recuperación, para así salvaguardar los contratos laborales de los trabajadores que no fueron afectados con dicha medida.

Cabe precisar, que siendo el empleador quien dirige la organización, se le ha considerado como el culpable de esta causal económica, ya que de él depende el éxito o fracaso, aunque pueden existir casos en donde si escaparían de la responsabilidad.

La ley faculta al empleador el solicitar la suspensión laboral durante el procedimiento de despido colectivo, la solicitud se otorgará con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo (en adelante AIT). Al respecto Quino, concluye que los despidos colectivos por causal económica, deben estar orientadas tanto a la conservación de la empresa, como al amparo de los trabajadores que puedan verse perjudicados por estas medidas, por lo que es menester de una modificación en torno a las disposiciones que se regulan (2015).

Al respecto abordaremos la **suspensión perfecta de labores**, la cual se encuentra plasmada en el artículo 11 de la LPCL, donde determina que el vínculo laboral no desaparece, solo queda suspendido temporalmente, es decir el trabajador al no prestar sus servicios, pues el empleador no tiene la obligación de remunerarlo (1979).

En esa misma línea, la doctrina indica que la suspensión del contrato de trabajo es una medida temporal donde el trabajador cesa de prestar sus servicios, por lo tanto, empleador no se encuentra obligado a remunerarlo, todo ello sin que desaparezca el vínculo laboral (Toyama, 2009, p. 241) y (Silva, 2016).

Cabe resaltar que el objetivo de la suspensión laboral es la búsqueda de mantener del contrato de trabajo, es decir que éste tenga la mayor permanencia posible, es por ello que va ligado al principio de continuidad laboral.

Ahora, nuestro ordenamiento laboral contempla que dentro del despido colectivo por causas económicas el empleador puede solicitar suspensión laboral ante la AAT, pero en caso que dicho procedimiento no sea aprobado, el empleador tendrá que reconocer la remuneración que dejó de percibir el trabajador durante esta medida.

La LPCL en su artículo 48, indica que solicitud de suspensión laboral será aprobada con la sola comunicación del empleador a la AAT, pero sin perjuicio de que la misma realice una revisión posterior (1979).

En consecuencia, resulta inaceptable que la solicitud sea admitida como medida previa al cese colectivo y resulte aprobada en forma automática. Por lo que, admitir

la suspensión perfecta implica convalidar la consumación de los efectos del cese antes de que la Autoridad de Trabajo haya procedido con la revisión y aprobación de la causa objetiva alegada.

Muy por el contrario, en el ámbito internacional, la normatividad de países como México, Panamá y Colombia, primero tiene que existir una previa comprobación y verificación, para que la suspensión pueda ser autorizada por el Ministerio de Trabajo.

En el caso de México primero tiene que obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se pueda dar la suspensión; lo que coincide con Panamá, donde la suspensión perfecta surtirá efectos cuando sea aprobada por la autoridad correspondiente, siempre y cuando se compruebe que dicha situación ayudará a la empresa a sobresalir de la crisis económica; en igual sentido, la ley de Colombia establece que, la solicitud de suspensión perfecta tiene que ser acreditada, con distintos medios de prueba, según el caso (Ley Federal del Trabajo, art. 427, 1970), (Código de Trabajo, 1971) y (Ley N° 50, art. 67 inc. 3, 1990)

Por último, es importante recalcar las palabras de Alfonso Grados, ex ministro de Trabajo y Promoción del empleo, quien señaló que la suspensión de los contratos de trabajo no debería concederse automáticamente y que en todo caso podría ser requerida en los despidos colectivos por motivos económicos muy graves, pero con previa verificación de la AAT, debido a que el trabajador se encuentra inerme ante el inicio de dicho procedimiento (Grados, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque del presente trabajo de investigación es cualitativo, en razón de que “la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas” (Blasco y Pérez, 2007, p. 25).

El tipo de investigación es aplicada, Sánchez, Reyes y Mejía, señalan que se aprovecharán los conocimientos básicos o teóricos para la solución de problemas inmediatos (2018, p. 79). Siendo que ante la problemática del detrimento de los derechos del trabajador (a la remuneración y estabilidad laboral), a consecuencia de la suspensión laboral automática en el procedimiento de despido colectivo por causas económicas, es que se pretende brindar una solución, como es la modificación del artículo 48 de la LPCL, inciso c, segundo párrafo, suprimiendo la aceptación automática de dicha solicitud de suspensión, debiendo ser la AIT, quien verifique previamente, las causas económicas alegadas por el empleador.

El diseño del estudio es de investigación-acción, en vista de que, según Creswell, precisa que “la finalidad de la investigación-acción es resolver problemas cotidianos e inmediatos, y mejorar prácticas concretas. Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales” (2005); y siendo que, en el presente trabajo de investigación, está dirigido a cubrir la necesidad de proteger distintos derechos laborales del trabajador, quien se vería afectado con la solicitud de suspensión laboral, que se otorga de manera automática dentro del procedimiento de despido colectivo por causas económicas.

3.2. Categorías, Subcategorías

Categoría 1: Derechos vulnerados del trabajador, admitir la suspensión perfecta automáticamente implica aceptar las causas objetivas alegadas por el empleador, antes de que la AIT haya procedido con la revisión y aprobación de las mismas, vulnerándose así los derechos del trabajador, debido a que el trabajador se ve afectado al dejar de recibir de manera inoportuna su remuneración habitual,

máxime cuando existe perplejidad respecto de las causas objetivas alegadas por el empleador para el cese colectivo y si éste se le otorgaría

Subcategoría 1.1: Derecho a la remuneración, según la DADDH, establece en su artículo XIV “Toda persona que labora tiene derecho a un salario, que le garantice un nivel de vida digno para sí mismo y para su familia”, el trabajador suspendido temporalmente mientras dure el procedimiento de despido colectivo, deja de prestar sus servicios, por consiguiente, deja de percibir su remuneración habitual, generándole una afectación económica, más aún si es jefe de hogar.

Subcategoría 1.2: Derecho a la estabilidad laboral, este derecho protege al trabajador, respecto de la continuidad del contrato del trabajo, por consiguiente, la permanencia del vínculo laboral. El trabajador suspendido temporalmente, deja de prestar sus servicios, encontrándose en una inestabilidad, máxime cuando existe duda respecto del procedimiento de cese colectivo y si éste saldría favorable para el empleador.

Categoría 2: Procedimiento de cese colectivo, el empleador puede solicitar la extinción del vínculo laboral, alegando alguna causa objetiva, prevista en la LPCL.

Subcategoría 2.1: Causas económicas, el empleador puede extinguir el vínculo laboral sometiéndose al procedimiento de cese colectivo alegando causas económicas, es decir, cuando su empresa este inmersa en una crisis económica.

Subcategoría 2.2: Suspensión perfecta laboral, con esta medida el vínculo laboral no desaparece, solo queda suspendido temporalmente, es decir el trabajador no presta sus servicios y el empleador no tiene la obligación de remunerarlo.

Categoría 3: Suspensión perfecta automática, la LPCL en su artículo 48 faculta al empleador solicitar la suspensión laboral, la cual se otorga de manera automática con la sola comunicación a la AAT.

Subcategoría 3.1. Desventajas para el trabajador, la suspensión perfecta automática resulta ser muy beneficioso para el empleador, ya que a pesar de que la causal económica según la normativa es inimputable para el empleador, pues

esto resulta ser cuestionable, debido que el empleador es quien decide unilateralmente someterse al procedimiento de cese colectivo y más aún adoptar este tipo de medidas, que ponen al trabajador en clara desventaja frente a su empleador.

Categoría 4: Vulneración de los derechos del trabajador, la suspensión perfecta de labores automática vulnera el derecho a la remuneración ya que de forma inoportuna el trabajador deja de percibir su remuneración habitual, y vulnera el derecho a la estabilidad porque el trabajador queda en un incierto respecto a su futuro laboral.

Subcategoría 4.1: Suprimir la suspensión perfecta automática, se recomienda el eliminar que la suspensión laboral sea de forma automática, debido a que dicha medida vulnera derechos laborales del trabajador ya mencionados.

3.3. Escenario de estudio

En las investigaciones de enfoque cualitativo, encontramos al escenario, Goetz y LeCompte, señalan que se trata de la ecología de la investigación; es decir, el lugar, donde se va a realizar la misma, donde se encontrará a los participantes o informantes, con los cuales se va a trabajar, con el propósito de obtener los datos necesarios para la investigación (1999, p.75).

Para la realización del presente trabajo e investigación, se eligió como escenario a la Biblioteca personal del asesor, Natividad Teatino Mendoza, debido a que cuenta con libros en materia laboral, que ayudaron a la obtención de información para el desarrollo del presente proyecto.

Por otro lado, se eligió como escenario al Portal del Congreso de la República del Perú, por lo que, se pudo encontrar diversa legislación en materia laboral que sirvió para la obtención de datos para la investigación.

Por último, se eligió como escenario al Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), donde se encontraron las diversas Resoluciones Administrativas emitidas por el mismo Ministerio, que sirvieron para el cumplimiento de los objetivos del trabajo de investigación.

3.4. Participantes

Goetz y LeCompte, precisan que también denominados informantes claves, es aquel grupo que ha sido seleccionado como elemento de muestra para la aplicación de las técnicas y los instrumentos escogidos para la recolección de los datos (1999, p.77).

El presente trabajo de investigación cuenta con las siguientes fuentes:

- LPCL D.L. N° 728
- Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14 (en adelante RDG)
- RDG N° 233-2018/MTPE/2/14

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó es el análisis documental, según Castillo “es una operación que consiste en examinar un documento para encontrar sus elementos esenciales y las relaciones entre ellos” (2005).

En el presente trabajo de investigación se recolectó los datos de fuentes secundarias, como lo son libros y legislación en materia laboral, así como también las resoluciones administrativas emitidas por el MTPE.

El instrumento aplicado en el presente trabajo de investigación fue la Ficha de Registro de Datos definida como aquel instrumento que posibilita el registro de las fuentes de información, así como el almacenamiento de datos (Robledo, 2010, p.63-73)

La finalidad de este instrumento, es que la información que fue obtenida mediante las fuentes mencionadas, fueron trasladada a las fichas, pudiendo así lograr con los objetivos de la investigación.

3.6. Procedimiento

- **Fase 1:** Se revisó la LPCL, la RDG 03-2013/MTPE/2/14 y RDG 233-2018/MTPE/2/14.
- **Fase 2:** Se establecieron los objetivos, esto es, se determinó para qué sirvió cada una de las fuentes de información.

- **Fase 3:** Se resumió los aspectos claves de las fuentes de información, con las cuales se obtuvieron datos necesarios que ayudaron para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.
- **Fase 4:** Se analizó cada una de las fuentes de información, de mano con los objetivos para así poder arribar a las conclusiones de la investigación.

3.7. Rigor científico

Respecto al rigor científico, la investigadora cumplirá con una conducta honesta y ética a lo largo del proyecto de investigación.

Guba sugiere al menos cuatro criterios fundamentales para lograr el rigor científico:

“Credibilidad o valor de verdad, el rigor científico en torno a la credibilidad implica la valoración de las situaciones en las cuales una investigación pueda ser reconocida como creíble. La credibilidad de la presente investigación se apoyará en la valoración de los datos que serán recogidos con el instrumento.

Transferibilidad o aplicabilidad, en el presente proyecto de investigación se representará con la información que se obtendrá con el instrumento.

Dependencia, este criterio implica el nivel de consistencia o estabilidad de los resultados y hallazgos que se obtendrán en el proyecto de investigación

Confirmabilidad, la información o datos que se obtendrán del instrumento, no serán manipulados por el investigador, debido a que se representará en un resumen” (1981).

3.8. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método analítico, como señalan Rodríguez y Pérez, “este método se utilizará principalmente al momento del procesamiento de la información recopilada a través de una variada documentación, la misma que una vez seleccionada, se determinarán los puntos esenciales” (2017).

Después de diseñado y elaborado las fichas de registro de datos, como instrumento de recolección de información, se seleccionaron las fuentes de las cuales se obtuvieron información, para así registrarla, consecuentemente se analizaron las mismas, con las cuales se arribaron a las conclusiones de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo del presente proyecto de investigación se realizó de acuerdo a los lineamientos establecidos en el “Código de ética en Investigación” de la Universidad César Vallejo, aprobada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 20262-2020/UCV, cumpliendo con los siguientes principios:

- **“Competencia profesional y científica:** La realización de la investigación se desarrolló teniendo en cuenta los niveles de preparación profesional requeridos para que se lleven a cabo, donde se aplicó el rigor científico detallado anteriormente.
- **Cuidado del medio ambiente y biodiversidad:** La investigación se desarrolló teniendo en cuenta la preservación del medio ambiente y biodiversidad.
- **Integridad Humana:** El proceso de investigación se realizó respetando la integridad del ser humano y su dignidad como tal.
- **Libertad:** La presente investigación se desarrolló de manera libre e independiente de intereses económicos, políticos, religiosos o de otro tipo.
- **Probidad:** Los resultados que se presentan en la investigación serán verdaderos, actuando de manera honesta durante todo el proyecto de investigación.
- **Respeto de la propiedad intelectual:** En la presente investigación se respeta la autoría de toda la información recopilada, evitando el plagio en todo el contenido adjuntado en la investigación.
- **Responsabilidad:** la investigadora asume la responsabilidad de las posibles consecuencias que podría generar la investigación.
- **Precaución:** La investigación tuvo en cuenta los riesgos y repercusiones negativas, que podría generar la realización de la investigación, por lo tanto, se tomaron todas las medidas precautorias necesarias” (2020).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este punto compete desarrollar los resultados del presente trabajo de investigación, los cuales se presentan de acuerdo al orden de los objetivos.

4.1. La desventaja del trabajador frente a su empleador con la suspensión perfecta automática

Si bien es cierto el cese colectivo por motivos económicos corresponde a la terminación de contratos por causas no imputables ni al empleador ni al trabajador, pero esta situación resulta cuestionable debido que, el empleador es quien dirige y maneja la empresa, y quien debería ser responsable del correcto funcionamiento de la misma, en consecuencia, si la empresa sufre una crisis económica, ¿Quién tiene responsabilidad?

Sumado a ello, el empleador al solicitar la suspensión perfecta, ésta es aprobada con la sola recepción, sin esperar la terminación del procedimiento, en consecuencia, los trabajadores dejan de percibir de manera inoportuna su remuneración habitual, afectándolo no sólo a él, sino también a su entorno familiar, por ende, vulnerando así diversos derechos.

Y siendo que los trabajadores, quienes muchas veces tiene escaso conocimiento sobre las normas laborales que los ampara, quienes no conocen todo el procedimiento de cese colectivo, pues menos podrán oponerse o defenderse sobre las medidas que recae sobre ellos, aunado a ello sabemos que muchas veces no cuentan con los recursos económicos suficiente para poder ser asesorados de forma idónea, a diferencia del empleador, quien por su propia condición tiene mayor entendimiento y mejores recursos económicos.

Por otro lado, en el caso de los trabadores se encuentran en el infortunio respecto de las causas objetivas alegadas por el empleador para el cese colectivo y si éste se le otorgaría; es por ello que ésta figura de suspensión perfecta de labores, resulta ser muy beneficioso para el empleador, lo que, a su vez, ocasiona un detrimento para los trabajadores, siendo necesario tomar medidas con el fin de lograr equiparar las condiciones entre empleador y trabajador, con lo cual se garantizará un

procedimiento justo y equitativos entre ambas partes, salvaguardando el derecho fundamental al trabajo.

En ese mismo sentido, la Resolución N° 003-2013/MTPE/2/14 la cual precisa que existe el uso inapropiado de los empleadores sobre el procedimiento de cese colectivo, además se advierte la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador, respecto de su empleador (2013).

4.2. La vulneración del derecho a la remuneración y estabilidad laboral que ocasiona la suspensión perfecta automática

Nuestro ordenamiento laboral contempla que dentro del despido colectivo por causas económicas el empleador puede solicitar suspensión laboral ante la AAT, indicando que la solicitud de suspensión laboral será aprobada con la sola comunicación del empleador a la AAT, pero sin perjuicio de que la misma realice una revisión posterior.

En consecuencia, resulta inaceptable que la solicitud sea admitida como medida previa al cese colectivo y resulte aprobada en forma automática. Por lo que, admitir la suspensión perfecta implica convalidar la consumación de los efectos del cese antes de que la Autoridad de Trabajo haya procedido con la revisión y aprobación de la causa objetiva alegada.

Muy por el contrario, en el ámbito internacional, la normatividad de países como México, Panamá y Colombia, primero tiene que existir una previa comprobación y verificación, para que la suspensión pueda ser autorizada por el Ministerio de Trabajo.

Y siendo que, la evaluación de los presupuestos de la medida de suspensión perfecta, se hacen *posteriori* de su otorgamiento y aplicación, y no antes, como requisito para llevarla a cabo; en consecuencia, no existe una verificación por parte de la autoridad administrativa sobre la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la suspensión.

Y como bien se mencionó en líneas anteriores, con la suspensión perfecta de labores los trabajadores dejan de percibir de manera inoportuna su remuneración habitual, afectando no solo un derecho fundamental como lo es el derecho a la

remuneración, sino también afectando la integridad del trabajador, debido que la remuneración es de carácter alimentario y cubre las necesidades del mismo, como la de su familia.

Asimismo, respecto al derecho a la estabilidad laboral, cuyo fin es el principio de continuidad, es decir, la permanencia del contrato de trabajo en el tiempo, pues este derecho se ve afectado en el sentido que el trabajador deja inoportunamente de prestar sus servicios y tiene incertidumbre respecto de su futuro laboral, ya que aún está en proceso el cese colectivo y si éste se le otorgaría al empleador, dejando en el infortunio al trabajador por varios meses, ya que este tipo de procedimientos tienden a durar por un largo tiempo.

Al respecto, la Resolución directoral general N° 233-2018/MTPE/2/14 precisa que con la suspensión perfecta los trabajadores dejen de laborar y de percibir remuneración, sin que se haya extinguido el vínculo laboral, lo cual, constituiría un ejercicio abusivo del derecho que le asiste al empleador, en perjuicio de los trabajadores (2018).

Por último y en concordancia con la hipótesis planteada, considero que la concesión automática de la suspensión perfecta de labores, vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador, debido que, se está utilizando la suspensión perfecta como una medida previa al cese colectivo sin verificar si la empresa está atravesando efectivamente la crisis económica que alega, dejando a los trabajadores sin empleo, en consecuencia sin recibir su remuneración habitual, con lo cual no solamente afecta al propio trabajador, sino además a su entorno familiar, más aún cuando existe dudas respecto si el cese colectivo se declarará fundado y si en efecto, se terminaría la relación laboral. Por consiguiente, existe una clara desventaja entre empleador y trabajador, y lo que se busca es equiparar las condiciones entre ambas partes, para que el procedimiento de cese colectivo se desarrolle de una manera justa y equitativa.

En concordancia con las palabras de Alfonso Grados, ex ministro de Trabajo y Promoción del empleo, quien señaló que la suspensión de los contratos de trabajo no debería concederse automáticamente y que en todo caso podría ser requerida en los despidos colectivos por motivos económicos muy graves, pero con previa

verificación de la AAT, debido a que el trabajador se encuentra inerte ante el inicio de dicho procedimiento (Grados, 2016).

Para concluir, considero válido los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, en relación al método utilizado, el método analítico, donde después de diseñado y elaborado las fichas de registro de datos, se analizaron las mismas, con las cuales se arribaron a las conclusiones de la investigación.

V. CONCLUSIONES

1. La protección que otorga la LPCL en su artículo 34 es constitucional, en consecuencia, la estabilidad laboral relativa es la adecuada protección hacia el trabajador en casos de despidos arbitrarios (indemnización, más no la reposición, debido que, si una de las partes no desea continuar con el vínculo, la relación laboral se torna no deseada, de manera que no debería ser forzada); por otro lado, solo en los casos de despidos nulos se da la estabilidad laboral absoluta.
2. La estabilidad laboral es una expresión del principio de continuidad, en el cual reside mantener el contrato de trabajo, a menos que media causa objetiva alguna para la terminación del mismo, la cual debe ser verificada y comprobada por la Autoridad Administrativa del Trabajo, por lo que su objetivo principal es proteger el derecho al trabajo.
3. La remuneración es esencial dentro del vínculo laboral, debiendo tener una debida protección como derecho fundamental, de manera que, si un trabajador deja de percibir su remuneración habitual de manera inoportuna, se vulneraría a su vez diversos derechos, como el derecho a la igualdad y a la dignidad, más aún si el trabajador es jefe del hogar, puesto que, afectaría a todo su entorno familiar.
4. El cese colectivo es una clase de despido en el cual se termina la relación laboral, a causa de un factor externo e impropio del empleador, donde una vez presentada la causa objetiva, quedará suspendida o resuelta la relación laboral, según sea el caso, dejando al trabajador sin un puesto laboral, mientras que la autoridad administrativa verifica la causa alegada por el empleador, pero lo cierto es que se termina la relación laboral, sin la obligación del pago de alguna indemnización o efecto resarcitorio.
5. La suspensión perfecta automática vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador, en el sentido que deja a los trabajadores sin su remuneración habitual, máxime aun cuando existe perplejidad respecto de las causas objetivas alegadas por el empleador para el cese colectivo y si éste se le otorgaría, dejando al trabajador en un incierto sobre su futuro laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Sugerir una propuesta de modificación, donde se elimina la suspensión perfecta automática, por las siguientes razones:
 - El trabajador de por si se encuentra inerte ante el inicio del procedimiento de cese colectivo, y aunado a ello se le pretende suspender de prestar sus servicios, dejándolo desamparado, vulnerando su derecho a al remuneración y estabilidad laboral.
 - La suspensión perfecta automática, resulta ser muy beneficioso para el empleador, ya que a pesar de que la causal económica según la normativa es inimputable para el empleador, pues esto resulta ser cuestionable, debido que el empleador es quien decide unilateralmente someterse al procedimiento de cese colectivo y más aún adoptar este tipo de medidas, que ponen al trabajador en clara desventaja frente a su empleador.
2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe brindar mayor asesoría a los trabajadores sobre los procedimientos que recaen sobre los mismos, ya que muchas veces no tiene conocimiento y menos aún tiene los recursos económicos para ser asesorados.

REFERENCIAS

- Arango, V. (2012). El Cese Colectivo de Trabajo (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1183/Arango_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blancas, C. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. LIMA. Jurista Editores.
- Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007). Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes. España. Editorial Club Universitario.
- Cáceres, J. (s/n). La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf
- Castillo, Jorge (2013, p. 04). “Extinción del contrato de trabajo, liquidación de beneficios sociales y remunerativos: incidencia contable y tributaria”. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo (2005). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental
- Código de Trabajo [CT]. Ley 44 de 1971. 30 de diciembre de 1971 (Panamá)
- Concha, J. (15 de junio del 2012). Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. *Revista de Derechos Fundamentales*. ISSN-e 0719-1669, Nº. 7, 2012, págs. 59-86.
- Constitución Política del Perú [Const]. Art. 22. 29 de diciembre de 1993 (Perú).
- Constitución Política del Perú [Const]. Art. 27. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

- Cortés, J. (2011). ¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido? *Revista Ius et veritas*, 34 (12), pp. 81 – 88. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15537/15987>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Derecho Constitucional y Social. CAS 1058-2012-Junín.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo XIV. 1948
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 23°. 10 de diciembre de 1948
- Goetz, J y LeCompte, M. (1999). Problemas de confiabilidad y validez en la investigación etnográfica. *Revisión de la investigación educativa*, 52 (1), 31 – 60.
- Grados, A. (2016, diciembre 2). Conferencia de Prensa [Andina Agencia Peruana de Noticias]. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=643186>
- Guba EG, Lincoln YS. *Effective evaluation: improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco: Jossey-Bass; 1981.
- Ley 728 de 1997. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 21 de marzo de 1997. Perú
- Ley Federal del Trabajo de 1970. 1 de abril de 1970. México
- Ley 50 de 1990. 28 de diciembre de 1990. Colombia
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). Resolución Directoral General 003-2013/MTPE/2/14. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Resolución Directoral General 233-2018/MTPE/2/14. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/263808/RDG_233-2018_MTPE.2.14.pdf
- Obregón, M. (2016). Estabilidad Laboral no es sinónimo de reposición. Derecho & Sociedad, 46. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832/19052>
- Quispe, M. (2015). Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas. Actualidad Empresarial, 1 (319), pp. VI-4 al VI-6. Recuperado de: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_17271_01400.pdf
- Robledo, C. (2010). Técnicas y Proceso de Investigación, (p. 63-73). Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela De Administración De Negocios, (82), 175–195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Bussiness Support Aneth S.R.L: Lima
- Silva, Y. (2016). La suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos (Tesis de maestría). Universidad Esan, Lima, Perú.
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. IUS ET VERITAS, 19(38), 120-154. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- Toyama, J. (2015). Guía Laboral 2015. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional del Perú (2002). Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL. 11 de julio. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú (2017). Sentencia recaída en el expediente N° 3380-2015-PA/TC. Liliana Gómez Ramos. 20 de marzo. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03380-2015-AA.pdf>

Valdiviezo, P. (2019). Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4551/1/RE_DERE_PA TRICIA.PAREDES_SUSPENSION.PERFECTA.PROCEDIMIENTO_DATOS.pdf

Valverde, Rodríguez y García (2011). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.

Verano, L. (2015). Aspectos de la suspensión temporal perfecta de labores por motivos económicos (Tesis de Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8379/VERANO_SILVERA_LEYSI_ASPECTOS_FAVORABLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidal, M. (2015). Cese colectivo y motivos económicos. Recuperado de: <http://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-cese-colectivo-motivoseconomicos>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Categorización

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Pregunta General	Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Categoría	Subcategoría
La vulneración de los derechos del trabajador en la suspensión perfecta automática dentro del cese colectivo por causas económicas.	La suspensión perfecta que se otorga de manera automática a solicitud del empleador en el cese colectivo por causas económicas, resulta ser una medida pro empleador y en total desventaja para el trabajador, viéndose vulnerado en su derecho a la remuneración y estabilidad laboral.	¿La suspensión perfecta vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador?	La concesión automática de la suspensión perfecta de labores, vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador.	Determinar si la suspensión perfecta automática vulnera el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador	Establecer los conceptos básicos referentes al derecho de remuneración, estabilidad laboral, el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la suspensión perfecta laboral	Derechos vulnerados del trabajador	Derecho a la remuneración
					Procedimiento de cese colectivo		Derecho a la estabilidad laboral
							Causas económicas
					Analizar la desventaja en la que se encuentra el trabajador frente a su empleador con la suspensión perfecta automática	Suspensión perfecta automática	Suspensión perfecta laboral
							Desventajas para el trabajador
					Describir la vulneración del derecho a la remuneración y estabilidad laboral que ocasiona la suspensión perfecta automática.	Vulneración de los derechos del trabajador	Suprimir la suspensión perfecta automática

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos – Ficha de Registro de Datos

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Se registrará el nombre completo del autor (es) de la fuente de información.
Título:	Se registrará el título de la fuente de información.
Tipo de documento:	Se registrará qué tipo de documento es la fuente de información.
Fecha de publicación:	Se registrará la fecha de publicación del documento consultado.
Datos/Fuentes:	Se registrará la URL para documentos encontrados en la web, o datos correspondientes de documentos consultados en físico según las normas APA.
Objetivo:	Se registrará el fin de la fuente de información.
Resumen:	Se registrará un breve resumen de la fuente de información.
Análisis:	Se registrará un análisis de la fuente información.
Citas Relevantes:	Se registrará citas relevantes que coadyuvarán a la defensa de la hipótesis.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 01	
Autor/es:	Congreso de la República del Perú
Título:	Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Tipo de documento:	Decreto Legislativo
Fecha de publicación:	21 de marzo de 1997
Datos/Fuentes:	http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf
Objetivo:	Establecer los conceptos básicos referentes al derecho de remuneración, estabilidad laboral, procedimiento de cese colectivo por causas económicas y suspensión perfecta laboral.
Resumen:	Sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa. Para ello la empresa debe remitir el informe al sindicato a falta de este a los trabajadores, o a sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, donde tiene que precisar los fundamentos que convoca y la lista de los trabajadores afectados. Posteriormente se dispondrán negociaciones para concertar las condiciones de la terminación de la relación laboral, o las medidas que pudieran acomodarse para evitar o limitar el despido de los trabajadores. Asimismo, debe realizarse una pericia de parte con la cual se acreditará la causal económica por la que se solicita el cese colectivo, dicha pericia deberá demostrar una crisis permanente e insuperable, puesto que de continuar con la relación laboral resultaría grave para la empresa ya que tendría más pérdidas que ganancias. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Análisis:	El empleador al solicitar la suspensión perfecta, ésta es aprobada con la sola recepción, sin esperar la terminación del procedimiento, en consecuencia, resulta inaceptable que la solicitud sea admitida como medida previa al cese colectivo y resulte aprobada en forma automática. Por lo que, admitir la suspensión perfecta implica convalidar la consumación de los efectos del cese antes de que la Autoridad de Trabajo haya procedido con la revisión y aprobación de la causa objetiva alegada.
------------------	---

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 02	
Autor/es:	Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo
Título:	Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14
Tipo de documento:	Resolución Directoral General
Fecha de publicación:	16 de enero del 2013
Datos/Fuentes:	https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-01-16_003-2013-MTPE-2-14_2767.pdf
Objetivo:	Describir la vulneración del derecho a la remuneración y a la estabilidad laboral del trabajador, que ocasiona la suspensión perfecta de labores automática en el procedimiento de cese colectivo.
Resumen:	Existe el uso inapropiado de los empleadores sobre el procedimiento de cese colectivo, además se advierte la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador, respecto de su empleador.
Análisis:	Los trabajadores dejan de percibir de manera inoportuna su remuneración habitual, por lo que se vulnera así el derecho a la remuneración y estabilidad laboral, máxime aun cuando existe perplejidad respecto de las causas objetivas alegadas por el empleador para el cese colectivo y si éste se le otorgaría; es por ello que ésta figura de suspensión perfecta de labores, resulta ser muy beneficioso para el empleador, lo que a su vez, ocasiona un detrimento para los trabajadores, siendo necesario tomar medidas

	con el fin de lograr equiparar las condiciones entre empleador y trabajador.
Citas Relevantes:	<p>Blancas señala que, el cese colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores fundándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa (1991, pp. 329).</p> <p>Ortiz precisa que las causas objetivas para el despido colectivo de los trabajadores no deben ser imputables ni al empleador ni a los trabajadores, es decir, ellos no deben de participar ni activamente ni pasivamente para que dichas causas se originen (2008, pp. 560).</p> <p>En ese mismo sentido Gonzales indica que la norma exige que el empresario agote los medio con los que cuenta para evitar que dicha crisis desemboque en la extinción colectiva de los contratos de trabajo (2005, pp. 243-244).</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 03	
Autor/es:	Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo
Título:	Resolución Directoral General N° 233-2018/MTPE/2/14
Tipo de documento:	Resolución Directoral General
Fecha de publicación:	03 de diciembre del 2018
Datos/Fuentes:	https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/263808/RDG_233-2018_MTPE.2.14.pdf
Objetivo:	Describir la vulneración del derecho a la remuneración y a la estabilidad laboral del trabajador, que ocasiona la suspensión perfecta de labores automática en el procedimiento de cese colectivo.
Resumen:	La empresa ha presentado la solicitud de terminación colectiva por motivos económicos y, en el mismo documento, ha solicitado la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, lo cual ha generado que los trabajadores dejen de laborar y de percibir remuneración, sin que se haya extinguido el vínculo laboral, lo cual, constituiría un ejercicio abusivo del derecho que le asiste al empleador, en perjuicio de los trabajadores.
Análisis:	Actualmente la norma establece que la evaluación de los supuestos que justifican la medida de suspensión perfecta de labores en los casos de cese colectivos, se hace a posteriori de su aplicación, y no antes, como requisito para llevarla a cabo; eso significa que la verificación de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la suspensión, se iniciará cuando el trabajador ya ha sido removido de su puesto y se encuentra en una situación de incertidumbre respecto de su futuro laboral.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 04	
Autor/es:	Diario Oficial El Peruano
Título:	Plantean la revisión del trámite de cese colectivo
Tipo de documento:	Noticia en línea
Fecha de publicación:	03 de diciembre de 2016
Datos/Fuentes:	https://elperuano.pe/noticia/48957-plantean-la-revision-del-tramite-de-cese-colectivo
Objetivo:	Sugerir una propuesta de modificación, donde se elimina la suspensión perfecta automática.
Resumen:	<p>Planteó, además, que la suspensión de los contratos de trabajo no sea automática y que solo pueda solicitarse en los ceses colectivos por causas económicas graves, previo procedimiento ante la Autoridad de Trabajo, considerando que en la actualidad el empleador decide unilateralmente la suspensión de los trabajadores involucrados en el cese colectivo.</p> <p>Grados sostuvo, entonces, que el trabajador está desprotegido ante el inicio de un procedimiento de cese colectivo, por lo que dicha propuesta es más justa y equitativa.</p>
Análisis:	<p>La suspensión perfecta de labores, resulta ser muy beneficioso para el empleador, lo que a su vez, ocasiona un detrimento para los trabajadores, siendo necesario tomar medidas con el fin de lograr equiparar las condiciones entre empleador y trabajador, es por ello que la presente investigación propone que la suspensión laboral no se conceda de forma automática, para que así el trabajador, pueda seguir prestando servicios y recibir su usual remuneración hasta que las causas alegadas estén sujetas a verificación y aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante AAT), logrando proteger el derecho a la remuneración y estabilidad laboral del trabajador.</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 05	
Autor/es:	Comisión del Trabajo 2006-2007
Título:	Proyecto de Ley General del Trabajo
Tipo de documento:	Proyecto de Ley
Fecha de publicación:	07 de mayo de 2007
Datos/Fuentes:	https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/DICTAMEN-LGT-CDISP-COMPLEMENTARIAS(7MAYO07).pdf
Objetivo:	Sugerir una propuesta de modificación, donde se elimina la suspensión perfecta automática.
Resumen:	Art. 146: Procede la suspensión de las relaciones de trabajo por causa económica, técnica o estructural, si el empleador acredita que es indispensable para la superación de una situación de carácter coyuntural en la empresa y la preservación de los puestos de trabajo. La autorización de esta medida se sujeta al procedimiento establecido en el artículo 180. La suspensión no puede exceder de seis meses en un período de doce, salvo convenio colectivo en contrario. Es nula la que se efectúe sin contar con autorización.
Análisis:	El Proyecto de la Ley General del Trabajo, que aún se encuentra pendiente de debate y aprobación, contempla un artículo especial para la regulación de la suspensión temporal perfecta por causa económica, técnica o estructural, sujeto a autorización con lo cual se establece una protección al trabajador dentro del procedimiento de cese colectivo, de forma que sólo se haga efectivo cuando se verifique plenamente el cumplimiento de los requisitos dispuestos para declarar una crisis económica que no permita salvaguardar el principio de continuidad laboral.